

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	<p>Titlul actului Uniunii Europene, inclusiv cele mai recente amendamente incluse</p> <p>Recomandarea Comisiei din 14 decembrie 2004 de promovare a unui regim adecvat de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă (Recomandarea 2004/913/CE) ¹</p>					
2	<p>Titlul actului normativ național</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proiectul de lege privind modificarea Legii nr. 1134/ 1997 privind societățile pe acțiuni (MO nr.38-39 art.332 din 12.06.1997) cu toate modificările ulterioare², republicată în Monitorul Oficial al Republicii Moldova (nr.372-382, art. 341 din 31.12.2020) ; - Proiectul de modificare a Codului de governanță corporativă, aprobat prin Hotărârea Comisiei Naționale a Pieței Financiare nr. 67/10/2015(denumit în continuare Codul GC). <p>De rând cu Legea nr.1134/1997 și Codul GC, următoarele acte legislative a Republicii Moldova reglementează subiectele abordate de Recomandarea 2004/913/CE și sunt examinate în corelare cu actul UE în acest tabel:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Codul civil al Republicii Moldova, nr. 1107-XV din 06.06.2002 (denumit în continuare CC)</i> 2. <i>Legea privind piața de capital, nr. 171 din 11.07.2012 (denumită în continuare Legea nr.171/2012)</i> 					
3	<p>Gradul general de compatibilitate</p> <p>Potrivit proiectelor de acte normative propuse se asigură conformitatea totală</p>					
	Actul Uniunii Europene	Actul normativ național	Gradul de compatibilitate	Diferențele	Observațiile	Autoritatea/ persoana responsabilă
	4	5	6	7	8	9

¹ Elementele de concordanță pe Recomandarea 2004/913/EC sunt examinate pe versiunea consolidată a acesteia, ținând cont de completările efectuate la aceasta prin Recomandarea 2009/385/CE (Recomandarea Comisiei din 30 aprilie 2009 de completare a Recomandărilor 2004/913/CE și 2005/162/CE în ceea ce privește regimul de remunerare a directorilor societăților cotate)

² Cu ultimele modificări operate la Legea nr.1134/1997(republicată în MO al RM, nr.372-382, art. 341 din 31.12.2020), la situația din 01.05.2024.

<p>Secțiunea I. Domeniul de aplicare și definițiile</p> <p>1 Domeniul de aplicare</p> <p>1.1.Statele membre ar trebui să ia toate măsurile adecvate pentru a se asigura că societățile cotate la bursă cu sediul social pe teritoriul lor respectă prezenta recomandare. Cu toate acestea, acestea ar trebui să ia în considerare în mod corespunzător particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, astfel cum sunt reglementate de Directiva 85/611/CEE. Statele membre ar trebui, de asemenea, să ia în considerare particularitățile organismelor de plasament colectiv de tip corporativ, care nu intră sub incidența directivei respective și al căror singur scop este de a investi banii strânși de la investitori într-o gamă diversificată de active și care nu urmăresc să preia controlul juridic sau managerial asupra niciunui dintre emitenții investițiilor sale subiacente.</p>	<p>1. Legea nr. 1134/1997:</p> <p>Art.48,alin.3(b) și (3¹): ”(3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive: ... b) aprobă Codul de guvernanză corporativă, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare, precum și modificările la acesta; ... (3¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la alin.(3), are următoarele atribuții exclusive: a) adoptă și revizuieste, cel puțin o dată la 4 ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, elaborată conform prevederilor legislației; b) examinează raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, întocmit conform normelor de guvernanză corporativă și în corespundere cu politica de remunerare aplicată de entitate, precum și, dacă e cazul, face recomandări consiliului societății cu privire la acesta.</p> <p>2. Codul de guvernanză corporativă, aprobat prin Hotărârea CNPF, nr. 67/10 din 24.12.2015:</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Aspectele ce țin de regimul de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă au fost transpuse în legislația națională (Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012 și Codul de guvernanză corporativă) în procesul de transpunere a Directivei UE nr.2017/828 „de modificare a Directivei 2007/36/CE în ceea ce privește încurajarea implicării pe termen lung a acționarilor”, în special fiind asigurată: - instituirea obligației entității de interes public (care include și societățile cotate la bursă) de a elabora o politică de remunerare a conducătorilor săi și competența exclusivă a adunării generale a acționarilor (AGA) de a aproba această politică, de rând cu obligația Societății de a raporta anual către AGA despre aplicarea politicii date, dar și instituirea de norme în ceea ce privește obligația Societății de a dezvălui politica și raportului său de remunerare.</p> <p>În ceea ce privește Directiva 85/611/CE de coordonare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative privind anumite organisme de plasament colectiv în valori mobiliare (OPCVM), prevederile acesteia se regăsesc în capitolul V din Legea nr.171/2012, iar cu privire la speța prezentelor Recomandări - în actul normativ secundar, emis de CNPF și anume în Regulamentului privind reglementările prudențiale față de activitatea societății</p>		
--	--	--------------------------	--	--	--

	<p>- Capitolul III¹ Politica de remunerare și - Capitolul IV Raportul anual de remunerare</p> <p>4. Legea nr.171/2012: 1. Capitolul V. ORGANISMELE DE PLASAMENT COLECTIV ÎN VALORI MOBILIARE OPCVM) și actele normative secundare subordonate , in speță: Regulamentului privind reglementările prudențiale față de activitatea societății de administrare a organismelor de plasament colectiv, aprobat prin Hotărârea CNPF nr. 62/21 din 20.12.2014 (Secțiunea a 7-a Politica de remunerare);</p> <p>2. art.6, noțiunea <i>entitate de interes public</i> – entitate care întrunește cel puțin unul dintre următoarele criterii: ... b) este un emitent ale cărui valori mobiliare sunt admise spre tranzacționare pe o piață reglementată;</p>		de administrare a organismelor de plasament colectiv (Secțiunea a 7-a Politica de remunerare)		
<p>1.2. Statele membre ar trebui, de asemenea, să ia toate măsurile adecvate pentru a se asigura că societățile cotate la bursă care nu sunt înregistrate într-unul dintre statele membre, dar care se listează primar pe o piață reglementată stabilită pe teritoriul lor, respectă dispozițiile prezentei recomandări.</p>	<p>Legea nr.171/2012: -Art.2. Subiecții prezentei legi (1) Prezenta lege se aplică persoanelor fizice și juridice din Republica Moldova, persoanelor fizice și <i>juridice străine</i> și apatrizilor care prestează servicii ori desfășoară activități pe piața de capital....</p>	<p><i>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</i></p>	<p>Deși din prevederile Legii nr.171/2012, prin care se impun cerințe privind conținutul prospectului de admitere, dar si dezvăluire a informațiilor, și care, in coroborare cu Regulile pieței reglementate a BVM, se aplică față de toți emitenții admiși la bursă, iar ca condiție de admitere se obligă ca emitenții să dispună de Codul de guvernanta corporativă (<i>prevederi care</i></p>		CNPF

	<p>- Art. 9. Particularitățile aditerii spre plasare/tranzacționare pe o piață reglementată din Republica Moldova a valorilor mobiliare străine</p> <p>...</p> <p>(7) În cazul în care oferta publică este inițiată/cererea de admitere spre tranzacționare pe o piață reglementată este înaintată de un emitent de valori mobiliare cu sediul într-un stat care nu este membru al Uniunii Europene, Comisia Națională poate accepta prospectul întocmit în conformitate cu legislația din statul respectiv, cu următoarele condiții:</p> <p>a) prospectul este întocmit în conformitate cu standardele internaționale stabilite de organizațiile internaționale ale comisiilor de valori mobiliare și conține informații în conformitate cu standardele de transparență ale Organizației Internaționale a Reglementatorilor de Valori Mobiliare (IOSCO);</p> <p>b) cerințele de informare, inclusiv cele de natură financiară, sunt echivalente cu cele solicitate, în conformitate cu prevederile prezentei legi, la întocmirea prospectului.</p> <p>.....</p> <p>(10) Persoana care a inițiat procedura de admitere spre tranzacționare a valorilor mobiliare străine pe o piață reglementată, pe toată perioada circulației acestora pe piața respectivă, este obligată să asigure dezvoltarea informației aferente valorilor mobiliare străine și aferente emitentului acestora, care este pusă la dispoziția investitorilor prin intermediul operatorului de piață, conform regulilor pieței reglementate.</p> <p>Articolul 120. Raportul anual al emitentului (n.a. se aplică unei EIP,</p>		<p><i>includ aspecte ce vizează politica de remunerare a conducătorilor societăților cotate la bursă), totuși aceste norme, fiind aplicate unor emitenți din țări terțe nu specifică expres la care Cod ar trebui acestea sa adere (adică nu specifică ca la Codul GC aprobat de CNPF sau al unui alt Cod cu prevederi echivalente acestuia din urmă).</i></p> <p>Respectiv, pentru asigurarea transunerii certe al acestei recomandări, e necesar de intervenit cu precizări corespunzătoare la art.9 din Legea nr.171/2012 (<i>cel puțin alin.7, de completat cu o nouă lit.c) care ar condiționa admiterea la bursă de aplicarea unui Cod GC similar celui emis de CNPF sau operatorul pieței reglementate la care aplică, precum si prevederi că, pe toată perioada cotării, emitentul va respecta cerințele de dezvoltare a informațiilor in conformitate cu prevederile legi, or parte al acestor dezvoltări este si politica de remunerare).</i></p> <p>Totodată, se solicită a face completări, in acest sens, si la Regulile pieței reglementate si, in particular, e necesar de ținut cont, de aceste aspecte de conformare, în procesul de elaborare si aprobare a Procedurii de plasare/admitere spre tranzacționare a valorilor mobiliare străine pe piața reglementată, act la care se face referință la art.24.9 din regulile PR a Bursei de valori a Moldovei.</p>		
--	--	--	---	--	--

	<p><i>care înglobează și o societate cotate la bursă):</i></p> <p>(2) Raportul anual al emitentului va conține:</p> <p>....</p> <p>4) politica de remunerare și raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, aprobate/întocmite conform normelor de guvernanță corporativă.</p> <p>REGULILE PIETEI REGLEMENTATE a Bursei de Valori a Moldovei (Hotărârea CNPF nr.23/3/2015)</p> <p>Articolul 3. Domeniul de aplicare</p> <p>3.1. Prezentele Reguli se aplică:</p> <p>...</p> <p>d) tuturor emitenților, în partea ce reglementează circulația pe piața reglementată (Bursă) a valorilor mobiliare emise de către ei.</p> <p>Articolul 24:</p> <p>24.9. Valorile mobiliare emise de către persoane juridice străine se admit spre plasare/tranzacționare pe piața reglementată în conformitate cu prevederile art.9 din Legea nr.171/2012. Procedura de plasare/admitere spre tranzacționare a acestor instrumente financiare va fi reglementată prin regulament separat, coordonat cu Comisia Națională a Pieței Financiare.</p> <p>Articolul 25. Admiterea acțiunilor la tranzacționare pe piața reglementată</p> <p>25.1. Emitentul de acțiuni care solicită admiterea acțiunilor la tranzacționare pe</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>piața reglementată la cererea sa sau la inițiativa membrului pieței reglementate, cu acordul emitentului, trebuie să corespundă cumulativ următoarelor condiții:</p> <p>.....</p> <p>f) să dispună de Codul de governanță corporativă;</p>				
<p>1.3. Statele membre ar trebui să se asigure că prezenta recomandare se aplică remunerației directorilor executivi în situațiile în care aceștia nu sunt membri ai organelor administrative, de conducere și de supraveghere ale unei societăți cotate la bursă.</p>	<p>Legea nr. 1134/1997:</p> <p>1. Articolul 72. Persoanele cu funcții de răspundere ale societății</p> <p>(1) Persoane cu funcții de răspundere ale societății sînt considerați membrii consiliului societății, <i>organului executiv</i>, comisiei de cenzori/comitetului de audit, comisiei de lichidare ale societății, <i>precum și alte persoane care exercită atribuții de dispoziție în conducerea societății.</i></p> <p>Codul Civil, Art. 203.</p> <p>(1) În sensul prezentului cod, sînt persoane afiliate persoanei juridice:</p> <p>a) membrii consiliului, membrii organului executiv, membrii comisiei de cenzori, persoanele cu funcții de răspundere ale organizației gestionare (administrator fiduciar), conducătorul auditorului care exercită funcțiile comisiei de cenzori, <i>alte persoane cu funcții de răspundere, după caz (conducătorii sucursalelor, contabilul-șef etc.);</i></p>	<i>Compatibil</i>	<p>Normele legislației naționale, ce țin de regimul de remunerare a directorilor companiilor cotate la bursă, transpuse în legislația sectorială (Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012 și Codul de governanță corporativă), fac trimitere la ”politica/raportul de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății”, care, reieșind din noțiunea specificată la art.72, alin.(1) din Legea nr.1134/1997, precum și cea care rezultă din prevederile art.203 (1) CC, indică extinderea aplicării cerințelor de remunerare, astfel cum se specifică în prezentul articol din recomandare.</p>		
2. Definiții în sensul prezentei recomandări	Legea nr.1134/1997	<i>Compatibil</i>	<p>Din perspectiva analizei gradului de compatibilitate, a se retine că în RM există mai multe acte legislative care nemijlocit reglementează anumite</p>	<p>In sensul acestei definiții, nici noțiunea de ”director”, nici</p>	

<p>2.1. „Director” înseamnă orice membru al organelor administrative, de conducere sau de supraveghere ale unei societăți cotate la bursă.</p> <p>2.2. „Societate cotate” înseamnă o societate ale cărei valori mobiliare sunt admise la tranzacționare pe o piață reglementată în sensul Directivei 2004/39/CE într-unul sau mai multe state membre.</p>	<p>Articolul 68. Organul executiv al societății</p> <p>(4) Organul executiv al societății poate fi colegial (comitet de conducere, direcție) sau unipersonal (director general, director)...</p>	<p>aspecte ce țin de activitatea societăților pe acțiuni (organizarea internă, administrarea, relațiile corporative, etc.), precum ar fi Legea nr.1134/1997, Legea nr.171/2012, CC, Codul de guvernanță corporativă, Legea cu privire la antreprenoriat și întreprinderi ș.a. .</p> <p>Astfel, deși unele prevederi din actele normative naționale corespund celor din actele europene, în același timp, în majoritatea cazurilor, în legislația locală nu există o analogie completă și deplină cu cele din urmă.</p> <p>Respectiv, în cazul în care efectul juridic al unor norme din legislația locală este similară celor din actele UE, dar există diferențe între forma de expunere, redacție sau alte elemente analogice, sau dacă se intervine cu definiții ca element de a aduce un grad de precizie la înțelegerea normelor expuse în actul UE, modificarea legislației nu este necesară, acestea calificându-se drept compatibile.</p> <p>Ca urmare, calificările privind incompatibilitatea, după caz, recomandările privind măsurile de conformare din tabela de concordanță, aici și în continuare, conțin doar măsuri care vor avea ca rezultat introducerea unor norme inexistente în RM sau anularea/modificarea celor care sunt contradictorii; tabelul nu conține și nu recomandă amendamente de ordin redacțional, care nu schimbă semnificația juridică a normelor existente.</p>	<p>de ”<i>societate cotate</i>”, nu se utilizează în legislația locală conexasă pieței de capital, de aceea ar fi inutilă introducerea acestora ca definiții, fără ca aceste termene să apară în textul actului normativ.</p> <p>Echivalentul acestor termene utilizat în legislația locală este ”<i>membru al organului/lor..</i>” și, corespunzător ”<i>societăți admise pe piața reglementată</i>”, ceea ce în esență este aceeași.</p>
---	---	---	--

<p>2.3. „Componente variabile ale remunerării” înseamnă componente ale drepturilor salariale ale directorilor care se acordă pe baza unor criterii de performanță; printre acestea se numără și primele.</p> <p>2.4. „Plăți compensatorii la încetarea contractului” înseamnă orice plată efectuată în contextul încetării premature a contractelor directorilor executivi sau generali, printre care se numără plăți legate de durata</p>	<p>Codul de guvernanță corporativă (CGC):</p> <p>73². Societatea plătește o remunerație persoanelor cu funcții de răspundere ale acesteia numai în conformitate cu o politică de remunerare, care a fost adoptată în modul stabilit.</p> <p>....</p> <p>73⁶..... Politica de remunerare trebuie să fie clară și ușor de înțeles și să descrie elementele remunerației fixe și variabile, inclusiv toate plățile adiționale și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate persoanelor cu funcții de răspundere și să indice proporția relativă a acestor elemente.....</p> <p>73⁷. În cazul în care societatea acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica de remunerare indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv dacă este cazul, criterii privind responsabilitatea socială a societății și explică modul în care acestea contribuie la obiectivele de performanță stabilite, precum și metodele care trebuie aplicate, pentru a determina în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță.....</p> <p>.....</p> <p>73⁹. Politica de remunerare indică date privind perioada de exercitare a atribuțiilor persoanelor cu funcții de răspundere (după caz, durata contractelor), precum și perioadele de suspendare/amânare aplicabile,</p>	<p><i>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</i></p>	<p>Deși din prevederile art. 73⁶, 73⁷ și art. 73⁹ din CGC, ar putea fi deduse noțiunile de ”Componente variabile ale remunerării” și ”Plăți compensatorii la încetarea contractului”, astfel precum sunt definite în recomandare, totuși pentru un grad mai înalt de precizie se propune de completat CGC cu aceste noțiuni (a vedea propunerile de completare a <i>Capitolului III¹</i>, expus la examinarea pct. 4, mai jos)</p> <p>CGC, art. 73⁹ se expune în redacție nouă (a vedea mai jos redacția propusă, ținând cont și de prevederile pct.3.4-3.5 din Recomandarea 2009/385/CE)</p>		<p>CNPF</p>
--	--	---	---	--	-------------

<p>unei perioade de preaviz sau de o clauză de neconcurență inclusă în contract. <i>(n.a. pct.2.3 și 2.4 completate prin Recomandarea 2009/385/CE)</i></p>	<p>principalele caracteristici ale sistemelor de pensii facultative sau de pensionare anticipată și <i>condițiile de rezoluțiune a contractelor și plățile aferente rezoluțiunii acestora.</i></p>			
<p>Secțiunea II. Politica de remunerare</p> <p>3. Structura politicii privind remunerarea directorilor (n.a. pct.3 completat prin Recomandarea 2009/385/CE)</p> <p>3.1. În cazul în care politica de remunerare include componente variabile ale remunerării, societățile ar trebui să stabilească limite în ceea ce privește componenta sau componentele variabile. Componenta nonvariabilă a remunerării ar trebui să fie suficientă pentru a permite societății să rețină componentele variabile ale remunerării atunci când nu se îndeplinesc criteriile de performanță.</p> <p>3.2. Acordarea componentelor variabile ale remunerării ar trebui să depindă de criterii de performanță predeterminate și măsurabile. Criteriile de performanță ar trebui să promoveze sustenabilitatea societății pe termen lung și să includă criterii de natură nefinanciară pertinente pentru crearea de valoare pe termen lung de către societate, cum ar fi respectarea regulilor și a procedurilor aplicabile.</p> <p>3.3. Atunci când se acordă o componentă variabilă a remunerării, se impune ca o parte considerabilă a acesteia să fie amânată pentru o perioadă minimă de timp. Partea componente variabile care face obiectul amânării ar trebui determinată în raport cu ponderea relativă a componente variabile, prin comparație cu componenta nonvariabilă a remunerării.</p>	<p>Codul de governanță corporativă (CGC), Capitolul III¹, Politica de remunerare:</p> <p>” 73¹. Societatea elaborează și adoptă, la adunarea generală a acționarilor, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere.</p> <p>73². Societatea plătește o remunerație persoanelor cu funcții de răspundere ale acestora numai în conformitate cu o politică de remunerare, care a fost adoptată în modul stabilit.</p> <p>....</p> <p>73⁶..... Politica de remunerare trebuie să fie clară și ușor de înțeles și să descrie elementele remunerației fixe și variabile, inclusiv toate plățile adiționale și alte beneficii în orice formă, care pot fi acordate persoanelor cu funcții de răspundere și să indice proporția relativă a acestor elemente.....</p> <p>73⁷. În cazul în care societatea acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile. Politica de remunerare indică criteriile privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv dacă este cazul, criterii privind responsabilitatea socială a societății și explică modul în care acestea contribuie</p>	<p><i>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</i></p>	<p>În scop de conformare, Capitolul III¹ din CGC urmează a fi completat cu alineate noi, potrivit prevederilor pct.3.1. – 3.5. din actul UE, după cum urmează:</p> <p>CGC, art. 73⁷. se va expune în redacție nouă, după cum urmează:</p> <p>” 73⁷. În cazul în care societatea acordă remunerații variabile, politica de remunerare stabilește criterii clare, complete și variate pentru acordarea de remunerații variabile, în acest scop, la elaborarea politicii de remunerare, societatea va tine cont de următoarele:</p> <p>(1) Acordarea componentelor variabile ale remunerării depinde de criterii de performanță predeterminate și măsurabile. Criteriile de performanță trebuie să promoveze sustenabilitatea societății pe termen lung și să includă și criterii de natură nefinanciară pertinente pentru crearea de valoare pe termen lung de către societate, cum ar fi respectarea regulilor și a procedurilor aplicabile.</p> <p>(2) Politica de remunerare va stabili limite în ceea ce privește componenta sau componentele variabile. Componenta nevariabilă (fixă) a</p>	<p>CNPF</p>

<p>3.4. Aranjamentele contractuale cu directorii executivi sau generali ar trebui să includă prevederi care să permită societății să revendice componente variabile ale remunerării care au fost acordate pe baza unor informații care s-au dovedit ulterior a fi în mod evident incorect declarate.</p> <p>3.5. Plățile compensatorii la încetarea contractului nu ar trebui să depășească o sumă fixă sau un număr determinat de ani de remunerare anuală, care, în general, nu ar trebui să fie mai mare de doi ani pentru componenta nevariabilă a remunerării sau echivalentul acesteia. Plățile compensatorii nu ar trebui efectuate dacă încetarea contractului survine ca urmare a rezultatelor necorespunzătoare.</p>	<p><i>la obiectivele de performanță stabilite, precum și metodele care trebuie aplicate, pentru a determina în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță.....</i></p> <p>.....</p>		<p>remunerării ar trebui să fie suficientă pentru a permite societății să rețină componentele variabile ale remunerării atunci când nu se îndeplinesc criteriile de performanță.</p> <p>(3) De rând cu indicarea criteriilor privind performanța financiară și nefinanciară, inclusiv dacă este cazul, și criteriilor privind responsabilitatea socială a societății, aceasta va explica modul în care acestea contribuie la obiectivele de performanță stabilite, precum și metodele care trebuie aplicate, pentru a determina în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță.</p> <p>(4) Atunci când se acordă o componentă variabilă a remunerării, se impune ca o parte considerabilă a acesteia să fie amânată pentru o perioadă minimă de timp (perioada de amânare). Partea componente variabile supusă amânării trebuie determinată în raport cu ponderea relativă a componente variabile, prin comparație cu componenta nevariabilă a remunerării.</p> <p>(5) Politica de remunerare oferă informații cu privire la orice perioade de amânare și, în funcție de disponibilitățile mijloacelor financiare corespunzătoare ale societății, la mecanismele și posibilitățile de recuperare a remunerațiilor variabile.</p> <p>CGC, art. 73⁹, se expune în redacție nouă, după cum urmează:</p>		
--	--	--	--	--	--

		<p>73⁹. Politica de remunerare indică date privind perioada de exercitare a atribuțiilor persoanelor cu funcții de răspundere (după caz, durata contractelor), perioadele de preaviz, de reținere/de amânare aplicabile, principalele caracteristici ale sistemelor de pensii suplimentare sau de pensionare anticipată, precum și condițiile de reziliere a contractelor și plățile compensatorii aferente rezilierii acestora.</p> <p>Intru aplicarea acestor prevederi, la elaborarea și asigurarea punerii în aplicare a politicii de remunerare, societatea va ține cont de următoarele:</p> <p>(1) Aranjamentele contractuale cu membrii organului executiv de conducere, colegial sau unipersonal (director general, director), trebuie să includă prevederi care să permită societății să revendice componente variabile ale remunerării care au fost acordate pe baza unor informații care s-au dovedit ulterior a fi în mod evident incorect declarate.</p> <p>(2) Plățile compensatorii la încetarea contractului nu ar trebui să depășească o sumă fixă sau un număr determinat de ani de remunerare anuală, care, în general, nu ar trebui să fie mai mare de doi ani pentru componenta nevariabilă a remunerării sau echivalentul acesteia. Plățile compensatorii nu ar trebui efectuate dacă încetarea contractului survine ca urmare a rezultatelor necorespunzătoare.</p>		
--	--	---	--	--

<p>4. Remunerația bazată de acțiuni (n.a. pct.4 completat prin Recomandarea 2009/385/CE)</p> <p>4.1. Acțiunile nu ar trebui să se atribuie definitiv cel puțin timp de trei ani de la acordarea lor. Se impune ca opțiunile pe acțiuni sau orice alte drepturi de achiziționare acțiuni sau de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor să nu se poată exercita timp de cel puțin trei ani de la acordarea lor.</p> <p>4.2. Atribuirea definitivă de acțiuni și dreptul de a exercita opțiuni pe acțiuni sau orice alte drepturi de achiziționare acțiuni și de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor ar trebui să depindă de criteriile de performanță predeterminate și măsurabile.</p> <p>4.3. După atribuirea definitivă, directorii ar trebui să rețină un număr de acțiuni până la sfârșitul mandatului, în funcție de necesitatea de finanțare a costurilor legate de achiziționarea acțiunilor. Numărul de acțiuni reținute ar trebui să fie fix, de exemplu dublul valorii remunerației anuale totale (componentele nonvariabile plus componentele variabile).</p> <p>4.4. Remunerarea directorilor fără funcții executive sau a membrilor consiliului de supraveghere nu ar trebui să includă opțiuni pe acțiuni.</p>		<p><i>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</i></p>	<p>CGC:</p> <p>- denumirea Capitolului III¹ va avea următorul cuprins:</p> <p>” Capitolul III¹ POLITICA DE REMUNERARE</p> <p>Secțiunea 1 Politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății și structura ei ”;</p> <p>- după denumirea Secțiunii 1, aceasta se completează cu un preambul, având următorul conținut:</p> <p>” În sensul prezentului capitol se aplică următoarele definiții:</p> <p><i>Acordare</i> - înseamnă acordarea unei remunerații variabile pentru o anumită perioadă de acumulare, indiferent de momentul efectiv în care este plătită suma acordată;</p> <p><i>Componente variabile ale remunerației</i>- înseamnă componente ale drepturilor salariale ale directorilor care se acordă pe baza unor criterii de performanță; printre acestea se numără și primele;</p> <p><i>Intrare în drepturi</i> - înseamnă efectul prin care persoana, căruia i se aplică politica de remunerare, devine titularul legal al remunerației variabile acordate, indiferent de instrumentul financiar folosit pentru plată sau dacă plata se supune unor perioade de reținere suplimentare;</p>	
---	--	---	--	--

		<p><i>Mecanism de recuperare</i> - înseamnă un acord cu membrul personalului căruia i se aplică politica de remunerare, prin care acesta trebuie să restituie companiei proprietatea asupra unei sume, reprezentând remunerație variabilă, plătită în trecut, sau pentru care persoana ?a intrat deja în drepturi, în anumite condiții;</p> <p><i>Perioadă de reținere</i> - înseamnă o perioadă de timp după intrarea în drepturi asupra instrumentelor financiare ce au fost acordate ca remunerație variabilă, pe parcursul căreia acestea nu pot fi vândute sau accesate.</p> <p><i>Perioadă de amânare</i> - înseamnă perioada dintre acordarea remunerației variabile și intrarea în drepturi în care persoana remunerată nu este proprietarul legal al remunerației acordate;</p> <p><i>Plățile compensatorii la încetarea contractului</i>- înseamnă orice plată efectuată în contextul încetării premature a contractelor membrilor organului executiv, colegial sau unipersonal (director general, director), inclusiv plățile legate de durata unei perioade de preaviz sau de o clauză de neconcurență inclusă în contract.</p>		
--	--	---	--	--

			<p>- Art.73⁸ se exclude, iar după art.73¹³ , Capitolul III¹ se completează cu Secțiunea 2, având următorul cuprins :</p> <p style="text-align: center;">”Secțiunea 2 Remunerația bazată de acțiuni</p> <p>73¹⁴ . În cazul în care emitentul acordă o remunerație bazată pe acțiuni, politica explică modul în care această remunerație contribuie la realizarea strategiei de afaceri a societății și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale acesteia, precum și precizează perioadele în care persoanele au dreptul să li se atribuie acțiuni, respectiv schema perioadelor de alocare și, după caz, perioada de reținere a acțiunilor după atribuirea definitivă a lor.</p> <p>73¹⁵ In sensul realizării cerințelor art.73¹⁴ , politica de remunerare/ regulamentele corespunzătoare ale societății vor prevedea cel puțin următoarele:</p> <p>(1) Acțiunile, în scop de remunerare, nu trebuie să se atribuie definitiv persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, cel puțin timp de trei ani de la acordarea lor. Se impune ca opțiunile pe acțiuni sau orice alte drepturi de achiziționa acțiuni sau de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor să nu se poată exercita timp de cel puțin trei ani de la acordarea lor.</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>(2) Atribuirea definitivă de acțiuni și dreptul de a exercita opțiuni pe acțiuni sau orice alte drepturi de a achiziționa acțiuni și de a fi remunerat pe baza evoluției prețurilor acțiunilor trebuie să fie condiționată de faptul în ce măsură au fost îndeplinite criteriile de performanță, predeterminate, în acest scop, și care trebuie să fie măsurabile.</p> <p>(3) Aranjamentele contractuale cu persoanele indicate la alin. (1) trebuie să prevadă că, în cazul unei atribuirii definitive de acțiuni, acestea trebuie să rețină un număr de acțiuni până la sfârșitul mandatului său (perioada de reținere). Numărul de acțiuni reținute ar trebui să fie fix, de exemplu dublul valorii remunerației anuale totale (componentele nevariabile plus componentele variabile).</p> <p>(4) Remunerarea persoanelor cu funcții de răspundere fără funcții executive, inclusiv membrii consiliului de supraveghere, nu trebuie să includă opțiuni pe acțiuni.</p>		
<p>3. Transparența politicii privind remunerarea directorilor</p> <p><i>(n.a pct.3 (spct.3.1-3.5) norme din Recomandarea 2004/193/CE)</i></p> <p>3.1. Fiecare companie listată ar trebui să facă publică situația remunerării conform politicii de remunerare a companiei (Situația remunerării). Aceasta ar trebui să facă parte dintr-un raport de remunerare independent și/sau să fie inclus în conturile anuale și raportul anual</p>	<p>Legea nr.171/2012, Art.119, 120 : Art.119</p> <p>(1) Un emitent care este considerat entitate de interes public va publica:</p> <p>a) raportul anual al emitentului;</p> <p>b) raportul semestrial al emitentului;</p> <p>c) declarațiile intermediare ale conducerii emitentului;</p> <p>d) informația despre evenimentele care afectează activitatea economico-financiară a emitentului;</p> <p>e) actele de constituire ale emitentului.</p>	<i>Compatibil</i>			

<p>sau în notele la conturile anuale ale companiei. Situația remunerării ar trebui să fie postată și pe site-ul web al companiei listate.</p>	<p>Articolul 120. Raportul anual al emitentului</p> <p>(1) Emitenții sînt obligați să publice raportul anual în termen de pînă la 30 aprilie și să ia măsurile necesare pentru ca raportul să rămînă disponibil publicului pe o perioadă de cel puțin 10 ani.</p> <p>(2) Raportul anual al emitentului va conține:</p> <p>...</p> <p>4) politica de remunerare și raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, aprobate/întocmite conform normelor de guvernanță corporativă.</p> <p>Codul GC Capitolul IV Raportul anual de remunerare</p> <p>.....</p> <p>73¹³. După votarea politicii de remunerare în cadrul adunării generale a acționarilor, politica de remunerare și informațiile privind rezultatele votului se publică, fără întârziere, pe pagina web oficială a societății, fiind accesibile publicului cel puțin atîta timp cît sunt aplicabile.</p> <p>.....</p> <p>79. După examinarea la adunarea generală a acționarilor, în termen de 15 zile lucrătoare, societățile plasează raportul anual de remunerare pe pagina web oficială a societății, care se va păstra o perioadă de 10 ani.</p>				
<p>3.2. Situația remunerării ar trebui să se focalizeze în principal pe politica companiei privind remunerarea directorilor pentru exercițiul financiar următor și,</p>	<p>Codul GC :</p>	<p><i>Compatibil, potrivit proiectului</i></p>	<p>CGC prevede cerințe față de conținutul raportului de remunerare pentru perioada de gestiune și abaterile</p>		

<p>dacă este cazul, următorii ani. De asemenea, ar trebui să conțină o imagine de ansamblu asupra modului în care politica de remunerare a fost implementată în exercițiul financiar precedent. Un accent deosebit ar trebui să se pună asupra oricăror modificări semnificative în politica de remunerare a societății cotate la bursă în comparație cu exercițiul financiar precedent.</p>	<p>74. Societatea întocmește un raport anual de remunerare clar și ușor de înțeles, care să ofere o imagine cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, de orice formă, calculate/achitate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, în conformitate cu politica de remunerare, aplicată persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, inclusiv celor nou-angajați și celor a căror raporturi juridice au încetat.</p> <p>75. Raportul de remunerare conține informația privind remunerația în perioada de gestiune a fiecărei persoane cu funcție de răspundere a societății, cu indicarea cel puțin a :</p> <p>1) remunerației totale achitate pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile, a unei explicații a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv a modului în care contribuie la performanța pe termen lung a societății, precum și a informațiilor privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;</p> <p>2) <i>modificării anuale a remunerației</i>, a performanței societății și a remunerației medii a tuturor angajaților emitentului, care nu sunt persoane cu funcții de răspundere, cel puțin în ultimii 5 ani de activitate, prezentate împreună într-o manieră care să permită compararea;</p> <p>.....</p> <p>6) informațiilor privind orice abatere de la politica de remunerare adoptată și privind orice derogări aplicate în conformitate cu prevederile pct.73¹⁰, inclusiv a explicațiilor privind natura circumstanțelor excepționale și a elementelor specifice, de la care s-a făcut derogarea.</p>	<p><i>propus de modificare a actului normativ</i></p>	<p>semnificative de la politica de remunerare aprobată, dar nu prevede nimic despre previziunile pentru aplicarea acesteia în anii următori și reflectarea modificărilor semnificative în comparație cu exercițiul financiar precedent. În scop de conformare deplină , CGC se va completa după cum urmează:</p> <p>CGC, Art.75:</p> <p>- alin.2), după textul ”modificării anuale a remunerației,” se completează cu textul ” un accent deosebit fiind pus pe oricare din modificările semnificative intervenite în politica de remunerare a societății în comparație cu exercițiul financiar precedent;”</p> <p>- se completează cu alin.7) și alin.8), în următoarea redacție:</p> <p>” 7) imaginii de ansamblu asupra modului în care politica de remunerare a fost implementată în exercițiul financiar precedent, dar și focusarea, în principal, pe politica companiei privind remunerarea acestor persoane pentru exercițiul financiar următor și, dacă este cazul, următorii ani;</p> <p>8) o descriere privind procesul pregătitor și decizional utilizat pentru stabilirea politicii de remunerare a companiei. Acestea ar trebui să includă informații, dacă este cazul, privind mandatul și componența comitetului de remunerare, numele consultantilor externi ale căror servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare și rolul adunării generale anuale a acționarilor.”</p>		
--	---	---	--	--	--

<p>3.3. Situația remunerării trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:</p> <p>(a) explicarea importanței relative a componentelor variabile și nevariabile ale remunerației directorilor;</p> <p>(b) informații suficiente cu privire la criteriile de performanță pe care se bazează orice drept la opțiuni pe acțiuni, acțiuni sau componente variabile ale remunerației;</p> <p>(c) informații suficiente cu privire la legătura dintre remunerație și performanță;</p> <p>(d) principalii parametri și justificarea oricărei scheme anuale de bonusuri și a oricărui alte beneficii care nu sunt în numerar;</p> <p>(e) o descriere a principalelor caracteristici ale schemelor de pensie suplimentară sau de pensionare anticipată pentru directori.</p> <p>Cu toate acestea, divulgarea acestor informații în Situația remunerării nu ar trebui să implice divulgarea informațiilor de natură sensibilă din punct de vedere comercial.</p> <p>3.4. Situația remunerării ar trebui, de asemenea, să descrie și să explice politica companiei listate în ceea ce privește termenul contractelor cu directorii executivi. Acestea ar trebui să includă, inter alia, informații privind durata contractelor cu directorii executivi, perioadele de preaviz aplicabile și detaliile dispozițiilor privind plățile de reziliere și alte plăți legate de rezilierea anticipată în cadrul contractelor cu directorii executivi.</p>	<p>CGC: 75. Raportul de remunerare conține informația privind remunerația în perioada de gestiune a fiecărei persoane cu funcție de răspundere a societății, cu indicarea cel puțin a :</p> <p>1) remunerației totale achitate pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile, a unei explicații a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, inclusiv a modului în care contribuie la performanța pe termen lung a societății, precum și a informațiilor privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;</p> <p>2) modificării anuale a remunerației, a performanței societății și a remunerației medii a tuturor angajaților emitentului, care nu sunt persoane cu funcții de răspundere, cel puțin în ultimii 5 ani de activitate, prezentate împreună într-o manieră care să permită compararea;</p> <p>3) oricărei remunerații primite de la orice entitate, care aparține aceluiași grup sau este afiliată cu societatea;</p> <p>4) numărului de acțiuni și a altor valori mobiliare acordate, precum și a principalelor condiții pentru exercitarea drepturilor aferente respectivei oferte, inclusiv a prețului de alocare și a datei și, dacă e cazul, a informațiilor despre orice modificări ale acestora;</p> <p>5) informațiilor privind utilizarea posibilității de a pretinde remunerații variabile;</p> <p>6) informațiilor privind orice abatere de la politica de remunerare adoptată și privind orice derogări aplicate în conformitate cu prevederile pct.73¹⁰, inclusiv a explicațiilor privind natura circumstanțelor excepționale și a elementelor specifice, de la care s-a făcut derogarea.</p>	<p>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</p>	<p>Completările propuse vin sa asigure transpunerea pct.3.3-3.5 din Recomandarea 2004/193/CE), dar si pct.5.2, lit.c-g) din Recomandarea 2009/385/CE.</p> <p>CGC se va completa după cum urmează:</p> <p>CGC: Art.75: - alin.1), după textul ” remunerației fixe și ale celei variabile,” se completează cu textul ” cu explicarea importanței relative a acestor componente, precum și”;</p> <p>-alin.3) se completează la început cu textul: ” informațiilor suficiente privind componența grupurilor colegiale din cadrul societăților a căror politică de remunerare a fost analizată în raport cu stabilirea politicii de remunerare a societății respective, precum și descrierii”</p> <p>- se completează cu alin.3¹⁾ și alin.3²⁾ in următoarea redacție: ”3¹⁾ principalilor parametri și justificarea oricărei scheme anuale de bonusuri și a oricărui alte beneficii care nu sunt în numerar; 3²⁾ informațiilor suficiente legate de perioadele de amânare pentru componentele variabile ale remunerării în corespundere cu art. 73⁷ alin. 4);”</p> <p>-alin.4 se completează la început cu textul ” informațiilor suficiente cu privire la criteriile de performanță pe care se bazează orice drept la opțiuni pe acțiuni, acțiuni sau componente variabile ale remunerației; a”;</p>	
---	---	---	---	--

<p>3.5. De asemenea, ar trebui dezvăluite informații privind procesul pregătitor și decizional utilizat pentru stabilirea politicii de remunerare a directorilor societății cotate la bursă. Acestea ar trebui să includă informații, dacă este cazul, privind mandatul și componența comitetului de remunerare, numele consultanților externi ale căror servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare și rolul adunării generale anuale a acționarilor.</p>			<p>- se completează cu alin.4¹ - 4³), în următoarea redacție: ” 4¹) principalelor caracteristici ale schemelor de pensie suplimentară sau de pensionare anticipată pentru persoanele cu funcții de răspundere; 4²) descrierilor prin care să se explice politica companiei în ceea ce privește termenul contractelor cu membrii organului executiv. Acestea ar trebui să includă, inter alia, informații privind durata contractelor cu aceste persoane, perioadele de preaviz aplicabile și detaliile dispozițiilor privind plățile de reziliere și alte plăți legate de rezilierea anticipată potrivit contractelor cu membrii organului executiv, dar și informații suficiente cu privire la politica de plăți compensatorii la încetarea contractului, conform art.73⁹ alin.1) ; 4³) informațiilor suficiente legate de perioadele care se scurg până la atribuirea definitivă a remunerării bazate pe acțiuni , conform punctului 73¹⁵ (1) ; ”</p> <p>- alin.5 se expune după cum urmează: ”5) informațiilor suficiente cu privire la politica de reținere a acțiunilor după atribuirea definitivă, conform art.73¹⁴ , precum și a informațiilor privind utilizarea posibilității de recuperare a remuneratei variabile;”;</p> <p>- se completează cu alin.7) și alin.8), în următoarea redacție: ” 7) imaginii de ansamblu asupra modului în care politica de remunerare a fost implementată în exercițiul financiar</p>		
---	--	--	---	--	--

			<p>precedent, dar și focusarea, în principal, pe politica companiei privind remunerarea acestor persoane pentru exercițiul financiar următor și, dacă este cazul, următorii ani;</p> <p>8) descrierii privind procesul pregător și decizional utilizat pentru stabilirea politicii de remunerare a companiei. Acestea ar trebui să includă informații, dacă este cazul, privind mandatul și componența comitetului de remunerare, numele consultanților externi ale căror servicii au fost utilizate pentru stabilirea politicii de remunerare și rolul adunării generale anuale a acționarilor.”.</p> <p>- CGC se completează cu art.75¹ ”75¹. Cu toate acestea, dezvăluirea informațiilor în raportul de remunerare, potrivit art.74 și 75, nu trebuie să implice dezvăluirea informațiilor de natură sensibilă din punct de vedere comercial.”</p>		
<p><i>(n.a. următoarele alineate reproduc, subsecvent, pct.5.1.-5.2 din Recomandarea 2009/385/CE,)care completează compartimentul ”Transparența politicii privind remunerarea directorilor ”</i></p>					
<p>5.1. Situația remunerării, menționată la punctul 3.1 din Recomandarea 2004/913/CE, ar trebui să fie clară și ușor de înțeles.</p>	<p>CGC: 74. Societatea întocmește un raport anual de remunerare <i>clar și ușor de înțeles</i>, care să ofere o imagine cuprinzătoare a remunerațiilor, inclusiv a tuturor beneficiilor, de orice formă, calculate/achitate pe parcursul ultimului exercițiu financiar, în conformitate cu politica de remunerare, aplicată</p>	<p>Compatibil</p>			

	persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, inclusiv celor nou-angajați și celor a căror raporturi juridice au încetat.				
<p>5.2. Pe lângă informațiile prevăzute la punctul 3.3 din Recomandarea 2004/913/CE , situația remunerării ar trebui să mai includă următoarele:</p> <p>(a) o explicație cu privire la modul în care alegerea criteriilor de performanță sprijină interesele pe termen lung ale societății, în conformitate cu punctul 3.2 din prezenta recomandare (<i>n.a. se are în vedere Recomandarea 2009/385/CE, adică pct.3.2 din compartimentul ”Structura politicii privind remunerarea directorilor”</i>);</p> <p>(b) o explicație cu privire la metodele aplicate pentru a determina dacă au fost îndeplinite criteriile de performanță;</p> <p>(c) informații suficiente legate de perioadele de amânare(<i>n.a. ”deferment periods”</i>) pentru componentele variabile ale remunerării menționate la punctul 3.3 din prezenta recomandare (<i>n.a.se are în vedere Recomandarea 2009/385/CE, adică pct.3.3 din compartimentul ”Structura politicii privind remunerarea directorilor”</i>);</p> <p>(d) informații suficiente cu privire la politica de plăți compensatorii la încetarea contractului, conform punctului 3.4 din prezenta recomandare (<i>n.a.se are în vedere Recomandarea 2009/385/CE</i>);</p> <p>(e) informații suficiente legate de perioadele care se scurg până la atribuirea definitivă a remunerării bazate pe acțiuni, conform punctului 4.1 din prezenta</p>	<p>CGC: 75. Raportul de remunerare conține informația privind remunerația în perioada de gestiune a fiecărei persoane cu funcție de răspundere a societății, cu indicarea cel puțin a : 1) remunerației totale achitate pe componente, a proporțiilor relative ale remunerației fixe și ale celei variabile, a unei explicații a modului în care remunerația totală respectă politica de remunerare adoptată, <i>inclusiv a modului în care contribuie la performanța pe termen lung a societății</i>, precum și a informațiilor privind modul în care au fost aplicate criteriile de performanță;</p>	<p>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</p>	<p>Recomandările expuse la pct.5.2, lit a) și b) – <i>compatibile</i>, pentru conformare la normele expuse la lit.c)-g), art. 75 din CGC se modifică/completează după cum se indica mai sus (a vedea completările/modificările la art.75, alin.3), 3²), 4²),4³) și alin. 5).</p>		

<p>recomandare (<i>n.a.se are in vedere Recomandarea 2009/385/CE</i>);</p> <p>(f) informații suficiente cu privire la politica de reținere a acțiunilor după atribuirea definitivă, conform punctului 4.3 din prezenta recomandare (<i>n.a.se are in vedere Recomandarea 2009/385/CE</i>);</p> <p>(g) informații suficiente privind componența grupurilor colegiale din cadrul societăților a căror politică de remunerare a fost analizată în raport cu stabilirea politicii de remunerare a societății respective.</p>				
<p>4. Votul acționarilor</p> <p>6.1. Acționarii, în special acționarii instituționali, ar trebui încurajați să participe atunci când este cazul la adunările generale și să-și utilizeze în cunoștință de cauză voturile pentru aspecte legate de remunerarea directorilor, ținând cont în același timp de principiile enunțate în prezenta recomandare (<i>n.a. pct.6.1 completat prin Recomandarea 2009/385/CE, in continuare, pct. 4.1-4.3 norme din Recomandarea 2004/913/CE, secțiunea Votul acționarilor</i>)</p> <p><i>Nota : Art.2 , lit.(e) Directiva nr.2007/36 UE «investitor instituțional» înseamnă:</i> <i>(i) o întreprindere care desfășoară activități de asigurări de viață în înțelesul articolului 2 alineatul (3) literele (a), (b) și (c) din Directiva 2009/138/CE a Parlamentului European și a Consiliului și de reasigurare astfel cum este definită la articolul 13 punctul 7 din respectiva directivă, cu condiția ca activitățile respective să includă obligații de asigurare de viață, și care nu este exclusă în temeiul respectivei directive;</i> <i>(ii) o instituție pentru furnizarea de pensii ocupaționale căreia i se aplică Directiva (UE)</i></p>	<p>Legea nr.198/20.11.2020 privind fondurile de pensii facultative :</p> <p>Art.20 Principii de investire</p> <p>Regulamentului privind investirea și evaluarea activelor fondului de pensii facultative, aprobat prin Hotărârea CNPF nr.62/14 din 28.11. 2022, Secțiunea 2. Procedurile interne ale administratorului fondului de pensii privind luarea deciziilor și realizarea investițiilor</p> <p>.....</p> <p>10.Procedurile interne se referă, dar fără a se limita, la:</p> <p>...</p> <p>9) <i>procedurile de exercitare de către administrator a dreptului de acționar, ce apare în virtutea investirii activelor fondului de pensii în capitalul social al societăților pe acțiuni, din care să rezulte exercitarea de către acesta a drepturilor de acționar în interesul exclusiv al participanților și al</i></p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Deși, în legislație nu exista o norma generică, care ar reproduce întocmai aceste prevederi, pentru acționarii instituționali (<i>în speță - instituțiile pentru furnizarea de pensii ocupaționale (IORP) și întreprinderilor de asigurări de viață</i>), în măsura în care aceștia investesc direct sau printr-un administrator de active în acțiuni tranzacționate pe o piață reglementată, potrivit legislației speciale, care reglementează activitatea acestor entități, sunt prevăzute norme ce impun administrarea prudențială în cadrul societăților deținute în portofoliul lor investițional.</p> <p>A vedea: (1) Legea nr.198/20.11.2020 privind fondurile de pensii facultative (art.20 Principii de investire) și (2) actul subordonat acestei legi emis de CNPF-Regulamentului privind investirea și evaluarea activelor fondului de pensii facultative;(3) Legea nr. 92/07.04.2022 privind activitatea de asigurare sau de reasigurare</p>	

<p>2016/2341 a Parlamentului European și a Consiliului în conformitate cu articolul 2 din directiva respectivă, cu excepția cazului în care un stat membru a optat să nu aplice directiva respectivă, integral sau parțial, acelei instituții în conformitate cu articolul 5 din directiva respectivă;</p>	<p>beneficiarilor, cu integrarea acestor clauze în strategia de investiții a fondului de pensii, și care să conțină inclusiv modul în care administratorul:</p> <p>a) <i>monitorizează evenimentele corporative;</i></p> <p>b) evită și administrează conflictele de interese ce reies din exercitarea drepturilor de vot;</p> <p>c) <i>evaluează propunerile referitoare la guvernanța corporativă,</i> inclusiv în ceea ce privește reprezentarea în funcțiile de membru în organele de conducere;</p> <p>d) <i>evaluează propunerile referitoare la structura capitalului social,</i> mai cu seamă a celor cu impact asupra poziției de control în societățile din portofoliul investițional al fondului de pensii.</p> <p>(2) Legea nr. 92/07.04.2022 privind activitatea de asigurare sau de reasigurare</p> <p>(1) Societățile de asigurare sau de reasigurare investesc doar în active ale căror riscuri pot fi identificate, măsurate, monitorizate, gestionate, controlate și raportate în mod adecvat și care pot fi luate în considerare la acoperirea necesităților globale de solvabilitate, determinate conform evaluării interne a riscurilor și solvabilității.</p> <p>.....</p> <p>(5) În ceea ce privește investițiile care constituie active corespunzătoare activității din categoria "asigurări de viață" în care riscul de investire este asumat de contractanți sau persoane asigurate, iar beneficiile oferite de un</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>contract sunt direct legate de valoarea unităților într-un organism de plasament colectiv în valori mobiliare, de un indice al acțiunilor sau de o altă valoare de referință, rezervele tehnice corespunzătoare beneficiilor respective trebuie reprezentate cât mai exact posibil de aceste valori și de activele respective.</p> <p>(6) În cazul în care beneficiile menționate la alin.(5) includ garanții privind randamentul investițiilor sau alte beneficii garantate, se va ține cont de următoarele:</p> <p>a) investirea în instrumente financiare în măsura în care riscurile să fie minime;</p> <p>b) <i>asigurarea managementului eficient al portofoliului de investiții;</i></p> <p>.....</p>				
<p>4.1. Fără a aduce atingere rolului și organizării organelor relevante responsabile cu stabilirea remunerațiilor directorilor, politica de remunerare și orice modificare semnificativă a politicii de remunerare trebuie să fie un punct explicit în agenda adunării generale anuale.</p> <p>4.2. Fără a aduce atingere rolului și organizării organelor relevante responsabile cu stabilirea remunerațiilor directorilor, situația remunerării ar trebui să fie supusă votului în cadrul adunării generale anuale a acționarilor. Votul poate fi decisiv sau consultativ.</p> <p>Cu toate acestea, statele membre pot prevedea că un astfel de vot va avea loc numai în cazul în care acționarii care reprezintă cel puțin 25 % din numărul total de voturi deținute de acționarii prezenți sau reprezentați la adunarea generală anuală solicită acest</p>	<p>1. Legea nr. 1134/1997:</p> <p>Art.48,alin.3(b) și (3¹):</p> <p>”(3) Adunarea generală a acționarilor are următoarele atribuții exclusive:</p> <p>...</p> <p>b) aprobă Codul de guvernanță corporativă, întocmit în conformitate cu cerințele prevăzute de actele normative ale Comisiei Naționale a Pieței Financiare, precum și modificările la acesta;</p> <p>...</p> <p>(3¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la alin.(3), are următoarele atribuții exclusive:</p>	<p>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</p>	<p>Prevederea UE privind supunerea votului politicii de remunerare cu ocazia fiecărei modificări semnificative, urmează a fi reglementată de cadrul primar.</p> <p>Respectiv, art.48, alin. (3¹), lit.a) din Legea nr.1134/1997 se va expune în următoarea redacție:</p> <p>a) adoptă, modifică și revizuește, cel puțin o dată la patru ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății;</p>		

<p>lucru. Acest lucru nu ar trebui, totuși, să aducă atingere dreptului acționarilor de a înainta o hotărâre în conformitate cu prevederile naționale.</p>	<p>a) adoptă și revizuieste, cel puțin o dată la 4 ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, elaborată conform prevederilor legislației;</p> <p>b) examinează raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, întocmit conform normelor de governanță corporativă și în corespundere cu politica de remunerare aplicată de entitate, precum și, dacă e cazul, face recomandări consiliului societății cu privire la acesta.</p> <p>Codul de governanță corporativă (CGC), Capitolul III¹, Politica de remunerare:</p> <p>” 73¹. Societatea elaborează și adoptă, la adunarea generală a acționarilor, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere.</p> <p>.....</p> <p>73². Societatea plătește o remunerație persoanelor cu funcții de răspundere ale acesteia numai în conformitate cu o politică de remunerare, care a fost adoptată în modul stabilit.</p>				
<p>4.3. Societatea cotate la bursă ar trebui să informeze acționarii care au dreptul să primească înștiințări despre convocarea adunării cu privire la intenția de a înainta o hotărâre de aprobare a situația remunerării la adunarea generală anuală.</p>	<p>1. Legea nr. 1134/1997:</p> <p>Art.48,alin.3(b) și (3¹):</p> <p>...</p> <p>(3¹) Adunarea generală a acționarilor unei entități de interes public, suplimentar la atribuțiile stabilite la alin.(3), are următoarele atribuții exclusive:</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>Regimul juridic stabilit in Legea nr. 1134/1997 (Capitolul 8 ADUNAREA GENERALĂ A ACȚIONARILOR) asigură respectarea cerințelor normei date.</p>		

	<p>a) adoptă și revizuieste, cel puțin o dată la 4 ani, politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, elaborată conform prevederilor legislației;</p> <p>b) examinează raportul anual de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, întocmit conform normelor de guvernanță corporativă și în corespundere cu politica de remunerare aplicată de entitate, precum și, dacă e cazul, face recomandări consiliului societății cu privire la acesta.</p> <p>Articolul 53. Informația despre ținerea adunării generale a acționarilor</p> <p>(1) În cazul entităților de interes public, informația despre ținerea adunării generale a acționarilor:</p> <p>a) se publică pe pagina web a societății; și</p> <p>b) se publică în Monitorul Oficial al Republicii Moldova, dacă hotărârea adunării generale a acționarilor sau statutul societății nu prevede alt organ de presă.</p> <p>...</p> <p>(5) Societatea este în drept să informeze suplimentar acționarii despre ținerea adunării generale.</p> <p>(6) Informația despre ținerea adunării generale a acționarilor va cuprinde denumirea întreagă și sediul societății, precum și datele prevăzute la art.51 alin.(8) lit.a) - g) și lit.k)–l).</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>Articolul 51. Convocarea adunării generale a acționarilor</p> <p>...</p> <p>(8) În decizia cu privire la convocarea adunării generale a acționarilor se va indica:</p> <p>a) organul de conducere care a decis cu privire la convocarea adunării generale sau alte persoane care convoacă adunarea generală conform alin.(11);</p> <p>b) data, ora și locul ținerii adunării generale, precum și ora înregistrării participanților la ea;</p> <p>..</p> <p>d) ordinea de zi;</p> <p>...</p> <p>l) adresa paginii web oficiale pe care vor fi disponibile informațiile stabilite la art.55 alin.(3) – în cazul entităților de interes public.</p> <p>Articolul 55. Materiale pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor</p> <p>(1) Societatea este obligată să dea acționarilor posibilitatea de a lua cunoștință de toate materialele pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor, cu cel puțin 10 zile înainte de ținerea ei, prin afișare și/sau punerea acestora la un loc accesibil, cu desemnarea unei persoane responsabile pentru dezvăluirea informației respective, precum și în orice alt mod stabilit în statutul societății. În ziua ținerii adunării generale, materialele pentru ordinea de zi se vor expune în locul ținerii adunării generale a acționarilor, pînă la închiderea acesteia. Potrivit hotărîrii adunării generale a</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>acționarilor, materialele menționate pot fi de asemenea expediate fiecărui acționar sau reprezentantului lui legal, sau custodelui acțiunilor. La cererea oricărui acționar, societatea îi va prezenta, în termen de o zi, copii ale materialelor pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor.....</p> <p>...</p> <p>(3) De rând cu aplicarea prevederilor alin.(1), entitatea de interes public va plasa pe propria pagină web oficială cel puțin următoarele:</p> <p>a) informația despre ținerea adunării generale a acționarilor, dezvăluită public conform art.53 alin.(1);</p> <p>..</p> <p>c) materialele pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor.....;</p> <p>d) proiectul de hotărâre sau, în cazul în care nu se propune luarea unei hotărâri, un comentariu al organului executiv al societății pentru fiecare punct din ordinea de zi a adunării generale;</p> <p>.....</p> <p>f) proiectele/propunerile de hotărâre pe chestiunile incluse în ordinea de zi, prezentate de acționari în perioada de la convocare până la data desfășurării adunării generale a acționarilor.</p> <p>(4) Entitatea de interes public asigură accesul acționarilor prin plasarea pe propria pagină web oficială a informației stabilite la alin.(3), începând cu cel târziu data dezvăluirii informației despre ținerea adunării generale conform art.53 alin.(1), și o menține cel puțin până la data ținerii adunării generale.....</p>				
--	---	--	--	--	--

<p>Secțiunea III. Remunerarea directorilor individuali <i>(n.a. completările efectuate la Recomandarea 2004/913/EC prin Recomandarea 2009/385/CE au vizat doar Secțiunea II din prima Recomandare, respectiv, următoarele puncte reprezintă Secțiunile III-V potrivit Recomandării 2004/913/EC)</i></p> <p>5. Transparența remunerației directorilor individuali</p> <p>5.1. Remunerația totală și alte beneficii acordate directorilor individuali pe parcursul exercițiului financiar respectiv ar trebui să fie prezentate în detaliu în conturile anuale sau în notele la conturile anuale sau, după caz, în raportul de remunerare.</p> <p>5.2. Conturile anuale sau notele la conturile anuale sau, după caz, raportul de remunerare ar trebui să includă cel puțin informațiile enumerate la punctele 5.3. - 5.6. pentru fiecare persoană care a îndeplinit funcția de director al societății cotate la bursă în orice moment în cursul exercițiului financiar respectiv.</p> <p>5.3. În ceea ce privește remunerația și/sau alte profituri, trebuie prezentate următoarele informații:</p> <p>(a) suma totală a salariului plătit sau datorat directorului pentru serviciile prestate în cadrul exercițiului financiar în cauză, inclusiv, dacă e cazul, taxele de participare stabilite de adunarea generală anuală a acționarilor;</p> <p>(b) remunerația și avantajele primite de la orice întreprindere aparținând aceluiași grup;</p> <p>(c) remunerația plătită sub formă de împărțire a profitului și/sau plății de bonus și motivele pentru care</p>		<p><i>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</i></p>	<p>In scop de conformare Codul GC se completează cu art.78¹ si Anexa nr.3.:</p> <p>”78¹. In scopul întocmirii raportului anual de remunerare, societatea va ține cont de recomandările metodice cu privire la asigurarea transparenței remunerațiilor individuale ale persoanelor cu funcții de răspundere ale societății, prezentate in Anexa 2.”.</p> <p>A vedea Anexa nr.2 la Codul GC, care asigura transpunerea pct.5.1-5.6. din Recomandarea nr. 2004/913/EC.</p>		
---	--	---	--	--	--

<p>au fost acordate astfel de plăți de bonus și/sau împărțire a profitului;</p> <p>(d) în cazul în care o astfel de plată este permisă legal, orice remunerație suplimentară semnificativă plătită directorilor pentru servicii speciale în afara sferei de aplicare a funcțiilor obișnuite ale unui director;</p> <p>(e) compensația plătită sau care urmează a fi primită de către fiecare fost director executiv în legătură cu încetarea activităților sale în cursul exercițiului financiar respectiv;</p> <p>(f) valoarea totală estimată a beneficiilor non-monetare considerate drept remunerație, altele decât elementele menționate la literele (a)-(e).</p> <p>5.4. În ceea ce privește acțiunile și/sau drepturile de achiziție de opțiuni pe acțiuni și/sau toate celelalte scheme de stimulare prin acțiuni, trebuie prezentate următoarele informații:</p> <p>(a) numărul de opțiuni pe acțiuni oferite sau de acțiuni acordate de societate în cursul anului financiar respectiv și condițiile de aplicare la acestea;</p> <p>(b) numărul de opțiuni pe acțiuni exercitate în cursul anului financiar respectiv și, pentru fiecare dintre acestea, numărul de acțiuni implicate și prețul de exercitare sau valoarea dobânzii în schema de stimulare prin acțiuni la sfârșitul anului financiar;</p> <p>(c) numărul de opțiuni pe acțiuni neexercitate la sfârșitul anului financiar; prețul lor de exercitare, data exercitării și principalele condiții de exercitare a drepturilor;</p> <p>(d) orice modificare a termenilor și condițiilor opțiunilor pe acțiuni existente care au loc în cursul anului financiar.</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>5.5. În ceea ce privește schemele de pensii suplimentare, trebuie prezentate următoarele informații:</p> <p>(a) atunci când schema de pensii este o schemă cu beneficii determinate, modificări ale beneficiilor acumulate ale directorului în cadrul acestei scheme în cursul anului financiar corespunzător;</p> <p>(b) atunci când schema este o schemă cu contribuții determinate, detalii cu privire la contribuțiile plătite sau de plătit de către societatea cotate la bursă către directorul respectiv în cursul anului financiar corespunzător.</p> <p>5.6. Dacă legislația națională sau statutul societății cotate la bursă permite efectuarea unor astfel de plăți, ar trebui să se arate sumele pe care societatea, sau orice filială sau societate inclusă în conturile anuale consolidate ale societății, le-a plătit prin împrumuturi, plăți în avans și garanții către fiecare persoană care a îndeplinit funcția de administrator în orice moment în cursul exercițiului financiar corespunzător , inclusiv suma restantă și rata dobânzii.</p>				
<p>Secțiunea IV. Remunerația bazată de acțiuni</p> <p>6. Votul acționarilor</p> <p>6.1. Schemele în baza cărora directorii sunt remunerați în acțiuni, opțiuni pe acțiuni sau orice alt drept de a achiziționa acțiuni sau de a fi remunerați pe baza variațiilor prețului acțiunilor ar trebui să fie supuse aprobării prealabile a acționarilor printr-o hotărâre a adunării generale anuale înainte de adoptarea lor. Aprobarea ar trebui să se refere la schema în sine și nu la acordarea unor astfel de</p>		<p><i>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificarea a actului normativ</i></p>	<p>În scop de conformare se propune completarea Legii SA; după cum urmează:</p> <p>Legea SA se completează cu art.60¹:</p> <p>„60¹. Particularități de exercitare a votului acționarilor pentru remunerații bazate pe acțiuni.</p> <p>(1) În cazul în care politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății, aprobată conform art. 48 alin. (3¹) lit. a), include o componentă variabilă, această formă de remunerare poate fi adresată doar persoanelor cu funcții de răspundere care conform Statutului societății dețin funcții executive, denumite în sensul prezentului articol - persoane cu funcție executivă, cu excepția prevăzută la alin. (4) .</p>	

<p>beneficii bazate pe acțiuni în cadrul schemei respective directorilor individuali.</p> <p>6.2. Aprobarea de către adunarea generală anuală trebuie obținută pentru următoarele:</p> <p>(a) acordarea de scheme bazate pe acțiuni, inclusiv opțiuni pe acțiuni, către directori;</p> <p>(b) determinarea numărului maxim al acestora și a principalelor condiții ale procesului de alocare;</p> <p>(c) termenul în care pot fi exercitate opțiunile;</p> <p>(d) condițiile pentru orice modificare ulterioară a prețului de exercitare a opțiunilor, dacă acest lucru este relevant și permis din punct de vedere legal;</p> <p>(e) orice alte scheme de stimulare pe termen lung pentru care directorii sunt eligibili și care nu sunt oferite în condiții similare tuturor celorlalți angajați.</p> <p>6.3. Adunarea generală anuală ar trebui să stabilească, de asemenea, termenul în care organul responsabil cu remunerarea directorilor poate acorda aceste tipuri de compensații directorilor individuali.</p> <p>6.4. Orice modificare substanțială a termenilor și condițiilor schemelor ar trebui, de asemenea, să fie supusă aprobării acționarilor printr-o hotărâre în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea lor. În aceste cazuri, acționarii trebuie să fie informați cu privire la toate modificările propuse și ar trebui să li se ofere o explicație cu privire la efectul acestor modificări.</p>			<p>(2) În cadrul proceselor conexe acordării remunerației bazate pe acțiuni, adresată persoanelor cu funcție executivă, se impun următoarele reguli pentru obținerea votului acționarilor:</p> <p>1) schemele, în baza cărora persoanele cu funcție executivă sunt remunerați cu acțiuni, opțiuni pe acțiuni sau orice alt drept de a achiziționa acțiuni sau de a fi remunerați pe baza variațiilor prețului acțiunilor, trebuie să fie supuse, separat, aprobării prealabile a acționarilor în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea lor. Aprobarea trebuie să se refere la schema în sine și nu la acordarea individuală persoanelor cu funcție executivă a unor astfel de beneficii, bazate pe acțiuni, în cadrul schemei date.</p> <p>2) deciziile aprobate de către adunarea generală anuală potrivit pct. 1) trebuie să vizeze:</p> <p>a) acordarea de scheme bazate pe acțiuni, inclusiv opțiuni pe acțiuni, către persoanele cu funcție executivă ;</p> <p>b) determinarea numărului maxim de acțiuni și a principalelor condiții ale procesului de atribuire;</p> <p>c) termenul în care pot fi exercitate opțiunile;</p> <p>d) condițiile pentru orice modificare ulterioară a prețului de exercitare a opțiunilor, dacă acest lucru este relevant;</p> <p>e) orice alte scheme de stimulare pe termen lung pentru care persoanele cu funcție executivă sunt eligibili și care nu sunt oferite, în condiții similare, tuturor celorlalți angajați;</p> <p>f) termenul în care organul responsabil cu remunerarea persoanelor cu funcție executivă poate acorda aceste tipuri de compensații, în mod individual, acestora.</p> <p>(3) Orice modificare a termenilor și condițiilor schemelor aprobate potrivit alin. (2), trebuie să fie supuse aprobării prealabile a acționarilor în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea lor. În aceste</p>	
---	--	--	---	--

<p>6.5. În cazul în care un astfel de acord este permis în temeiul legislației naționale sau conform statutului societății cotate la bursă, orice acord pe opțiuni cu discount, în temeiul căruia se acordă orice drept de a subscrie acțiuni la un preț mai mic decât valoarea de piață a acțiunii, la data la care prețul este determinat, sau media valorilor de piață într-un număr de zile premergător datei la care este determinat prețul de exercitare, ar trebui de asemenea să primească aprobarea acționarilor.</p> <p>6.6. Punctele 6.1. - 6.4. nu ar trebui să se aplice schemelor la care participarea este oferită în condiții similare angajaților companiei listate sau ai oricărei filiale ale acesteia, angajații cărora sunt eligibili să participe la această schemă și care a fost aprobat de adunarea generală anuală.</p>			<p>cazuri, acționarii trebuie să fie informați cu privire la toate modificările propuse și să li se ofere o explicație cu privire la efectul acestor modificări.</p> <p>(4) Prevederile alin. (2) nu sunt obligatorii în cazul în care schema de remunerare bazată pe acțiuni se aplică, în condiții egale, tuturor angajaților societății și este votată în cadrul adunării generale a acționarilor.</p> <p>(5) Dacă este prevăzut în statut, orice acord pe opțiuni cu discount, în temeiul căruia se acordă dreptul de a subscrie acțiuni la un preț mai mic decât valoarea de piață a acțiunii, la data la care prețul este determinat, sau la un preț ce reprezintă media valorilor de piață într-un număr de zile premergător datei la care este determinat prețul de exercitare, trebuie să fie supus votării separat în cadrul adunării generale a acționarilor .</p>		
<p>Secțiunea V. Informații și dispoziții finale</p> <p>7. Informații</p> <p>7.1. Înainte de adunarea generală anuală la care este depus un proiect de hotărâre în conformitate cu punctul 6.1. și în conformitate cu legislația națională și/sau cu statutul societății cotate la bursă, o notificare de informare cu privire la hotărâre ar trebui să fie pusă la dispoziția acționarilor.</p> <p>Notificarea ar trebui să conțină textul integral al schemelor de remunerare pe bază de acțiuni sau o descriere a principalelor condiții ale acestora și numele participanților la scheme. De asemenea, ar trebui să stabilească relația dintre scheme și politica generală de remunerare a directorilor.</p>		<p><i>Compatibil, potrivit proiectului propus de modificare a actului normativ</i></p>	<p>În scop de conformare deplină se propune completarea Legii SA cu art.60¹ Particularități de exercitare a votului acționarilor pentru remunerații bazate pe acțiuni (a vedea alin.(6)).</p> <p>„60¹. Particularități de exercitare a votului acționarilor pentru remunerații bazate pe acțiuni.</p> <p>(1) În cazul în care politica de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății, aprobată conform art. 48 alin. (3¹) lit. a), include o componentă variabilă, această formă de remunerare poate fi adresată doar persoanelor cu funcții de răspundere care conform Statutului societății dețin funcții executive, denumite în sensul prezentului articol - persoane cu funcție executivă, cu excepția prevăzută la alin. (4) .</p> <p>(2) În cadrul proceselor conexe acordării remunerației bazate pe acțiuni, adresată</p>		

<p>Proiectul de hotărâre ar trebui să se refere în mod clar fie la schema în sine, fie la rezumatul termenilor săi principali.</p> <p>7.2. De asemenea, ar trebui să fie puse la dispoziția acționarilor informații despre modul în care compania intenționează să furnizeze acțiunile necesare pentru a-și îndeplini obligațiile în temeiul schemelor de stimulare. În special, ar trebui să se precizeze clar dacă societatea intenționează să achiziționeze acțiunile necesare de pe piață, dacă le deține în trezorerie sau dacă va emite noi acțiuni.</p> <p>7.3. Aceste informații ar trebui să ofere, de asemenea, o imagine de ansamblu asupra costurilor schemei pentru companie, având în vedere modul de aplicare prevăzut.</p> <p>7.4. Astfel de informații ar trebui postate pe site-ul web al companiei listate.</p>	<p>Legea SA, art.55. Materiale pentru ordinea de zi a adunării generale a acționarilor:</p> <p>...</p> <p>(4) Entitatea de interes public asigură accesul acționarilor prin plasarea pe propria pagină web oficială a informației stabilite la alin.(3), începând cu cel târziu data dezvăluirii informației despre ținerea adunării generale conform art.53 alin.(1), și o menține cel puțin până la data ținerii adunării generale. Informația stabilită la alin.(3) lit.f) va fi plasată pe propria pagină web oficială în termen de cel mult 3 zile de la data recepționării de către societate a propunerilor în cauză.</p>	<p><i>Compatibil</i></p>	<p>persoanelor cu funcție executivă, se impun următoarele reguli pentru obținerea votului acționarilor:</p> <p>1) schemele, în baza cărora persoanele cu funcție executivă sunt remunerate cu acțiuni, opțiuni pe acțiuni sau orice alt drept de a achiziționa acțiuni sau de a fi remunerate pe baza variațiilor prețului acțiunilor, trebuie să fie supuse, separat, aprobării prealabile a acționarilor în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea lor. Aprobarea trebuie să se refere la schema în sine și nu la acordarea individuală persoanelor cu funcție executivă a unor astfel de beneficii, bazate pe acțiuni, în cadrul schemei date.</p> <p>2) deciziile aprobate de către adunarea generală anuală potrivit pct. 1) trebuie să vizeze:</p> <p>a) acordarea de scheme bazate pe acțiuni, inclusiv opțiuni pe acțiuni, către persoanele cu funcție executivă ;</p> <p>b) determinarea numărului maxim de acțiuni și a principalelor condiții ale procesului de atribuire;</p> <p>c) termenul în care pot fi exercitate opțiunile;</p> <p>d) condițiile pentru orice modificare ulterioară a prețului de exercitare a opțiunilor, dacă acest lucru este relevant;</p> <p>e) orice alte scheme de stimulare pe termen lung pentru care persoanele cu funcție executivă sunt eligibili și care nu sunt oferite, în condiții similare, tuturor celorlalți angajați;</p> <p>f) termenul în care organul responsabil cu remunerarea persoanelor cu funcție executivă poate acorda aceste tipuri de compensații, în mod individual, acestora.</p> <p>(3) Orice modificare a termenilor și condițiilor schemelor aprobate potrivit alin. (2), trebuie să fie supuse aprobării prealabile a acționarilor în cadrul adunării generale anuale, înainte de adoptarea lor. În aceste cazuri, acționarii trebuie să fie informați cu privire la toate modificările propuse și să li</p>	
--	---	--------------------------	--	--

		<p>se ofere o explicație cu privire la efectul acestor modificări.</p> <p>(4) Prevederile alin. (2) nu sunt obligatorii în cazul în care schema de remunerare bazată pe acțiuni se aplică, în condiții egale, tuturor angajaților societății și este votată în cadrul adunării generale a acționarilor.</p> <p>(5) Dacă este prevăzut în statut, orice acord pe opțiuni cu discount, în temeiul căruia se acordă dreptul de a subscrie acțiuni la un preț mai mic decât valoarea de piață a acțiunii, la data la care prețul este determinat, sau la un preț ce reprezintă media valorilor de piață într-un număr de zile premergător datei la care este determinat prețul de exercitare, trebuie să fie supus votării separat în cadrul adunării generale a acționarilor .</p> <p>(6) În cazul în care, potrivit ordinii de zi a adunării generale a acționarilor, este depus un proiect de hotărâre în conformitate cu alin. (2) pct. 1), materialele ce urmează a fi prezentate acționarilor în conformitate cu art. 55 alin. (3) lit. c), d) și f), trebuie să conțină:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) textul integral al schemelor de remunerare pe bază de acțiuni sau o descriere a principalelor condiții ale acestora și numele participanților la scheme; b) o descriere a relației dintre schemele propuse și politica generală de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere a societății; c) informații despre modul în care societatea intenționează să furnizeze acțiunile necesare pentru a-și îndeplini obligațiile în temeiul schemelor de stimulare. În special, se va preciza clar, dacă societatea intenționează să achiziționeze acțiunile necesare de pe piață, dacă le deține ca acțiuni de tezaur sau dacă va emite noi acțiuni; d) informații și o imagine de ansamblu asupra costurilor schemei pentru societate, având în vedere modul de aplicare prevăzut la lit. c).”. 		
--	--	---	--	--

<p>8. Dispoziții finale</p> <p>8.1. Statele membre sunt invitate să ia măsurile necesare pentru a promova aplicarea prezentei recomandări până la 30 iunie 2006 (n.a.: 31 decembrie 2009 specificat pentru Recomandarea 2009/385/CE de completare) și sunt invitate să notifice Comisiei măsurile luate în conformitate cu prezenta recomandare pentru a permite Comisiei să monitorizeze îndeaproape situația și, în acest sens, pe bază, pentru a evalua necesitatea unor măsuri suplimentare.</p> <p>8.2. Prezenta recomandare se adresează statelor membre.</p>		<i>Nu se aplica</i>	<i>Nu se aplica</i>		
---	--	---------------------	---------------------	--	--